

Módulo 1: Entrevista con Paula Cesarino Costa, primera editora de diversidad del diario Folha de São Paulo

[00:00:04] Muchas gracias por unirse a esta conversación. Estamos en el Módulo 1 y hoy día estoy muy, muy contento de poder tener a Paula Cesarino con nosotros.

[00:00:18] Paula Cesarino Costa es una periodista de gran trayectoria, es brasileña, es editora, ha trabajado muchísimo tiempo en el diario Folha de São Paulo y en el año 2019 ella fue designada como primera editora de diversidad del diario. El Folha es además uno de los diarios más importantes de Latinoamérica, un diario de gran, de gran tirada. Y quiero enseñar brevemente algo que dijo el director de redacción del diario en el momento de la designación de Paula, que me parece muy, muy interesante. Él dijo que la editora de Diversidad iba a ayudar a promover contenidos en todas las secciones del diario que reflejaran la variedad social de Brasil y con especial atención en los actores históricamente marginalizados. Muy bien. Pues con esta introducción yo quiero saludar a Paula. Muchas gracias por estar con nosotros, Paula. Y bienvenida a esta conversación. ¿Cómo estás?

[00:01:26] Muchas gracias, Marco. Para mí es muy importante y muy interesante estar aquí. Es mi privilegio. Yo creo que no sé si voy a poder ayudar un poco, pero yo tengo alguna experiencia que y algunas historias que creo que son interesantes de contar.

[00:01:47] Seguramente Paula, es un honor. Y bueno. ¿Cuál es, digamos para comenzar, cuál es tu aproximación al tema de la diversidad? ¿Cómo llegas a ser editora de diversidad? ¿Cuál es tu trayectoria y un poco tus ideas sobre la diversidad?

[00:02:08] Yo creo que el tema de diversidad de forma más amplia siempre me ha interesado mismo personalmente. Específicamente me interesó la historia de África y de los negros de Brasil. Pensé que era incomprendible que estudiáramos la historia de Europa y casi nada nos enseñaron del continente africano. Entonces, por mi misma, yo hice algunos cursos y leí un poco de algunos libros de autores. Yo soy una típica brasileña porque yo tengo negros, indígenas, portugueses e italianos en mi ascendencia. Entonces yo creo es un poco hasta de historia personal, también es un poco lo que me ha dado interés en la diversidad. Después de mis más de 30 años en Folha de São Paulo, es un tema que siempre me, que siempre también me interesó. Yo pensaba por qué, como era evidente, claro, que había muy pocas personas diversas y voces diversas en el periódico. Pero yo creo que principalmente en mis 3 años como Ombudsman, como defensor del lector que se dice en español, yo cre, una de mis mayores preocupaciones fue buscar parámetros para un periodismo crítico e imparcial. Y en ese sentido, eso está muy próximo de la diversidad, porque cuando hablamos de la imparcialidad reflexionamos cómo la noticia construida favorece unos grupos por encima de otros. ¿Cuáles son los elementos justos y equilibrados que debemos tener? ¿Cómo abordar los diversos aspectos de un problema? O está coaccionado por ideologías, prejuicios y otras parcialidades diversas. Como Ombudsman yo pienso que todo el tiempo esa era una preocupación, los mismos lectores me hablaban un poco sobre eso y cuando nos enfocamos en el tema de género y de origen étnico, por ejemplo, muy pocos reportajes salen ilesas porque siempre hay un, digamos, lado - no es propiamente un lado -, pero hay pocas diversidad, pocas voces. Tenemos una tendencia de oír siempre las mismas personas. Entonces yo creo que es un poco por eso, porque una de las credenciales que tengo para este rol de editora de diversidad es el olfato de siempre, es haber estado atenta a lo largo de mi trayectoria con la enorme falta de diversidad existente en la sociedad y en el periodismo, específicamente. Yo creo que es que esa falta de diversidad

nos hace daño a la sociedad, pero especialmente a todo el periodismo. Entonces, esa es la verdad. Una cosa fundamental, una tarea de todos nosotros.

[00:05:07] Y Paula cuando tú dices falta de diversidad, digamos, ¿podríamos mencionar algunas estadísticas o proporciones, digamos qué voces están más representadas en el diario o qué voces están menos representadas, qué voces faltan incluir? ¿Hay algún tipo de estadísticas o porcentajes?

[00:05:35] Entonces, esa es una de las primeras cosas que yo hice cuando asumí el puesto de editora de diversidad, porque la primera cosa es saber exactamente primero cómo es el perfil de los periodistas que están en la sala de redacción: son blancos, negros, de qué estado del país, mujeres, hombres, otras cosas. Entonces eso era una cosa muy importante y no teníamos un censo muy actualizado con estas informaciones. La otra cosa, que es más complicada, pero creo que es más fundamental, es justamente hacer un diagnóstico de producto. Entonces, cuando, cuando yo, cuando yo salí de, cuando yo me presenté del cargo de editora, yo dejé ir todo un proyecto de hacer un levantamiento [encuesta] de todo lo que ha publicado. Por ejemplo, quién aparecía y cómo en las páginas del periódico, qué frases e imágenes se destacan y por qué. ¿Cuándo y de qué manera se escuchan las mujeres, los negros, las personas de las áreas periféricas? ¿En qué tipo de reportajes, en qué espacio y con qué destaque? Entonces ese es un diagnóstico que estaba todavía y que yo creo que ha terminado en el final de año. Yo tengo algunos resultados de un año de editora de diversidad, pero yo puedo hablar cómo era es que las personas que hablan, que están, que hacen el periódico y que hablan en el periódico, en el diario, son las personas blancas, ricas, más escolarizadas, que viven en los estados más centrales, en las grandes metrópolis. En fin, como se dice, la élite del país, eso. Entonces nuestro proyecto era poder pensar en la diversidad en tenemos bastantes amplios, no apenas en con relación al género.

[00:07:47] Pero claro que no hay duda de que la que la gestión de la raza o color, como quieras tratar, es la más urgente. Porque sí son centrales y en una redacción de Brasil no habrá casi ningún negro. Entonces ese era un foco más importante. Lo mismo las personas que escriben en el jornal [diario]. Cuando yo fui a hablar los logros de este un año de diversidad vas a ver que los números son muy pequeños. Hay un avance, pero hay muy, muy poco.

[00:08:25] Claro, no ver a personas negras, afrodescendientes, afrolatinoamericana - bueno, como se le va llamando en cada lugar - en un medio llama bastante la atención, si es que tenemos en cuenta las estadísticas nacionales, el censo nacional, ¿no? Y en Brasil entiendo que es muy importante la población de ascendencia africana. Más o menos ¿cuál es el porcentaje de población negra?

[00:08:55] Más de 50 por ciento son de personas negras. Y yo no sé cómo se llame en español, pardas. que son las personas como yo, un poco ni blancas y negras, ¿sí?, que son como mesturadas. No sé la expresión en español cómo se dice.

[00:09:11] Mestizo, también.

[00:09:13] Como si fueran mestizos. Y ahí de indígenas, de negros, de japoneses, de las más variadas mixturas. Entonces más de 50 por ciento. Eso es muy alto, son la mayoría de la población. Y cuando miras a las salas de redacción, lo mismo de las personas que están en los periódicos es ridículo, es una parte ínfima.

[00:09:40] Claro. Y yendo un paso a atrás. ¿Cómo se crea el puesto de editora de diversidad en el diario? O sea, ¿hubo una urgencia? ¿Cuáles son los factores que llevan a la organización a decidir: bueno, este es el momento en que necesitamos dar este paso y crear este puesto? Y te hago esta pregunta porque entiendo que muchas organizaciones en Latinoamérica todavía no tienen este puesto, pero entiendo que puede haber una conversación sobre la urgencia, sobre la necesidad de esto. Entonces creo que la experiencia, la tuya, va a ser bastante importante.

[00:10:30] Sí, claro. Entonces, digamos que la gota de agua fue una pesquisa [encuesta] sobre el perfil de lectores de Folha que mostró que había una disminución muy grande del porcentaje de mujeres entre sus lectores. Entonces se decidió que era necesario, había una necesidad urgente de buscar más lectores, ¿no? No solamente más mujeres, pero más diversos. No hay mucho, un único motivo creo que es una cosa que fue llegando en la cabeza de la gerencia de Folha. Entonces se decidió elegir a una persona con esta misión exclusiva. Porque si hablas que "debemos buscar más lectores diversos", si no hay una única, si no hay una persona exclusivamente con esa misión es muy difícil avanzar. Entonces se percibió que era más, que había una necesidad imperativa y urgente de que las páginas del periódico mostraran una mayor diversidad. Porque también había en Brasil un crecimiento de una discusión sobre raza, muchos pequeños grupos. Yo creo que después de 2013, cuando las manifestaciones en las calles de Brasil, muchas voces y con las redes sociales, claramente, muchas voces comenzaron a ser oídas y no estaban presentes en el periódico. Entonces es un poco por eso. Ahora la propuesta era una diversidad amplia y que debería abarcar la composición de la sala de redacción y también el producto que era publicado.

[00:12:19] Es interesante esto que mencionas sobre las redes sociales y sobre, digamos, cierta presión o vigilancia, de alguna manera, de parte de la ciudadanía con respecto a los medios, ¿no? Porque la ciudadanía puede en un momento decir "oigan, estos medios no..." - es poco lo que estabas diciendo al inicio - "¿dónde están estas voces? ¿dónde están las personas de este origen, de esta geografía?". Entonces lo que quería ahora ver era un poco ¿cómo es la situación en general en el país sobre diversidad en los medios de comunicación, y si los periodistas, editores, como gremio, están discutiendo de este tema?

[00:13:08] Yo creo que es un tema que es cada vez más discutido, pero el problema es pasar de la discusión a la acción. Entonces, el retardo de las redacciones en Brasil y yo creo que es en casi todo el mundo es muy preocupante. Es como les dice, cualquiera que entra en una sala de redacción observa fácilmente la ausencia o la minúscula presencia de negros. Entonces eso es muy grave. Hay una joven que se llama Yazmín Santos, una estudiante que dibujó una imagen muy interesante que se hizo trabajo de conclusión del curso de Periodismo en la Universidad Federal de Río de Janeiro. Ella entrevistó sólo periodistas negros y la mayoría de ellos afirmó que había trabajado con apenas cinco colegas negros en todas sus carreras. Un quinto dijo que trabajó con hasta diez colegas negros. Sólo seis por ciento respondió que trabajó con más de veinte o más de veinte colegas negros y ocho y medio dijo que nunca tuvo un colega negro. Entonces esos son datos de una pesquisa muy, muy pequeña, pero eso es muy simbólico y es muy de muy próximo creo de la realidad del país. Entonces, lo más interesante de ese trabajo, de su investigación son también los relatos de situaciones vergonzosas de prejuicio, las dificultades, las cosas bárbaras que estos periodistas negros y negras tuvieron que oír en su trayectoria. Entonces, es eso.

[00:14:51] El punto de vista de género, por ejemplo, yo creo que no es, es un problema en muchos lugares casi inexistente. Porque por ejemplo, mismo en Folha es muy común que la mayoría de redacción sea de mujeres, pero el problema es la ocupación de los cargos en las funciones de comando, ¿no? Y lo más importante, yo creo, no es apenas discutir la sala de redacción. Más importante es que escuches lo que es publicado. Cuando ves a las personas que son, que hablan en los reportajes, son en la mayor parte, hombres blancos. Es esto que es lo más importante de cambiar. Yo no sé si sea, esa es una discusión que de a poco se está creciendo, más como ella no está siendo muy estructurada. Es apenas una conversa y hay una presión de la sociedad y una presión de las redes sociales, de los grupos organizados. Pero hoy en día es una cosa muy, muy incipiente.

[00:16:01] Eso me parece muy, muy importante, como ahondar un poco porque también lo he visto en el Perú. Es muy normal que las personas especialistas que opinan sobre la economía, sobre diferentes temas, suelen ser personas como dices hombres y personas blancas o de cierta élite. Pero muchas veces los periodistas hemos como normalizado esto y a veces no hacemos el esfuerzo necesario para salir un poco de este círculo, ¿no? Y solamente recuerdo un comentario que me hizo un amigo sobre, cuando conversábamos sobre el gabinete de ministros, sobre los ministros de un gobierno en el Perú y en entre los ministros y ministras no había ni afroperuanos ni había indígenas. Entonces este colega me dijo "pero es que todavía los afroperuanos y los indígenas no están preparados para ser..." Entonces esto, claro, es un prejuicio, pero creo que es muy vigente. Y la pregunta que quería hacerte es ¿de qué manera los reporteros, reporteras, editores podríamos un poco darnos cuenta de estas ideas, de estos prejuicios y poder salir de ellos?

[00:17:34] Entonces, una de las cosas que hicimos en la Editora de Diversidad es crear una guía de fuentes. Entonces es una guía muy, muy grande, con personas de diferentes a las habituales que son negros, indígenas de los estados del norte del país, no apenas de São Paulo, Río, de los lugares principales, para que los periodistas no puedan decir eso, "pero no hay ninguno, no hay ningún negro que habla de economía". Es muy común escuchar cosas como esas, pero eso es una cosa preciosa. Es necesario salir de las zonas de confort, ¿no? Porque si no, nunca las cosas van a cambiar. Eso es de facto, lo más difícil. Entonces yo creo que una Editora de Diversidad, por ejemplo, debe tener este objetivo de ayudar a los periodistas a buscar. Entonces, no solamente de fiscalizar lo que es publicado, porque eso es fundamental que si hablas a un periodista, pero en su materia [artículo] hay solamente hombres que hablan en su materia, en su reportaje. Entonces, ah ¿él mismo? No, no me había percibido. Entonces es una cosa normal. Tenemos que salir de esta normalidad. Eso yo creo que es fundamental. Entonces aquí, procurando una cosa que me gusta mucho contar un caso, porque yo creo que lo más importante para que las cosas cambien es mudar una cultura, porque es una cultura muy arraigada. Entonces varios de ellos me han dicho, "pero no hay una persona como esta". No, no hay. Por ejemplo, en una página muy prestigiosa de artículos en Folha de São Paulo, durante un mes yo hice, leí todos los autores de artículos, eran todos hombres. No había ninguna mujer. Eran dos artículos publicados por día, dos artículos publicados por día. Entonces yo fui a hablar con el editor y él me ha dicho: "Pero no hay artículos de mujeres", porque él quiere que las mujeres manden. Entonces es preciso cambiar esta cultura, porque si no, después que hacemos un esfuerzo y esto hay, y hay una transformación porque hay muchas, es increíble, hay muchas personas interesantísimas que las grandes organizaciones de comunicación, los grandes medios están, no ven, no conocen. Entonces son las mismas personas hablando de las mismas cosas y eso no sólo afecta los lectores, cada vez más, disminuye la credibilidad y hace al periodismo

peor. Entonces yo creo que eso es de facto [de hecho] el más importante. Entonces es necesario mudar la cultura, pero es necesario ayudar a las organizaciones y mostrar que esto será diferente, el periodismo será mejor, el reportaje será más rica, más verdadera. Entonces yo creo que eso es la función de un ministerio de diversidad. Por eso yo creo que es importante que todos los órganos de comunicación pasen a pensar eso y a tener una persona exclusivamente con esta función. Porque todas las personas están, cada uno tiene su función está, no hay tiempo en el periodismo, en la corrida del periodismo para pensar en eso. Entonces es más fácil hacerlo, pegar lo mismo, cuaderno con los mismos nombres. Entonces es necesario una persona que oiga, mire, hable y cobre [exija] este tipo de mudanza, de cambio.

[00:21:20] Claro, porque siguiendo lo que dices, en general los periodistas sobre todo quienes trabajan en diarios, están trabajando siempre con la presión del tiempo y siempre es muy, lo más fácil es llamar a la persona que uno siempre ha llamado. Entonces, si tengo que entrevistar a un especialista en derecho penal, a alguien que sepa sobre leyes, siempre uno a veces puede, como llamar a la misma persona, al mismo abogado.

[00:21:49] Exacto. Por ejemplo, hay un caso interesante, hay una nueva columnista de Folha que se llama Cida Bento, que es una de las más expertas de diversidad en el mundo. Estaba en la lista de Forbes, hasta 2019 nunca ha hablado en Folha, eso es increíble, es increíble. Cómo es posible que personas que tengan tanto conocimiento de tan diferentes temas simplemente están fuera de los medios tradicionales porque de hecho en las redes sociales hoy permiten que sus voces sean oídas, escuchadas. Entonces es muy importante que los periódicos cambien, muden esa mentalidad.

[00:22:39] Y Paula, quería, volviendo un poco a algo que habías dicho al inicio, es esta mirada sobre la diversidad como una herramienta para poder incrementar las audiencias, para poder aumentar las audiencias. Entonces lo que quería saber era si efectivamente y de qué manera cómo diversificar un medio, una organización podría también ayudar a incrementar la lectoría, la audiencia. Y esto es clave porque precisamente estamos en, creo, que en años críticos para el periodismo, se habla de la crisis de lectoría, etcétera. Entonces eso porque sí hay argumentos sobre éticos sobre la diversidad, por qué tenemos que diversificar. Pero esos argumentos prácticos sobre cómo diversificar puede aumentar la lectoría, creo que también me gustaría ver cuál es tu mirada sobre eso.

[00:23:41] Sí yo creo que eso es muy importante, pero no hay ainda [todavía] mecanismos de contar un poco este aumento de audiencia. Hay un problema porque en muchos casos, cuando se quiere diversificar estás hablando de una población con menos poses [bienes], con menos dinero. Entonces, por ejemplo, hay nuevos colonistas dentro de San Pablo que son de la periferia de Río, de São Paulo. Pero como existe el, cómo se llama, se precisa pagar para leer las [notas], entonces cómo esas personas van a comenzar a entrar en el periódico. Entonces es preciso pensar una estrategia que en primer momento você abra para que las personas conozcan y después pueda comenzar a pagar. Entonces hay mucho, es una discusión yo creo que está muy inicial, pero yo creo que la sobrevivencia de los medios depende de esta ampliación de tipo de lectores porque si no estas personas, principalmente los jóvenes, no van a leer los periódicos, van a estar todos en las redes sociales, en sites, en blogs, en cosas más diversas.

[00:24:59] Pero hay una cosa que creo que es interesante que la verdad es que los nuevos medios, los independientes, los sites y los tradicionales precisan trabajar juntos. Porque la verdad es que si no es que estos nuevos van apenas hablar con su propia tipo de persona, ¿no?, con nichos, no sé como se dice en español.

[00:25:20] Nichos, sí.

[00:25:23] Nichos. Entonces eso es importante pensar que los tradicionales y los nuevos precisan pensar una forma en que unos ganan con otros. Yo creo que los pequeños precisan de la capilaridad de los grandes medios y los grandes medios precisan de estas personas nuevas que están en lugares muy distantes, con pensamientos interesantes de nuevos y que no ficam [permanecen] más aislados porque ahora hay conexión entre ellos. Entonces es toda una otra discusión, pero ahí yo creo que sí es posible pensar en eso, en monetizar ese tipo de ampliación de público. Pero no es fácil porque nosotros estamos en crisis y todos estamos, las nuevas generaciones acostumbradas a no pagar para nada, ¿no?, entonces, cómo hacer eso. Es una discusión, yo creo que hay caminos, pero todavía muy, muy iniciales ese proceso.

[00:26:26] Me gusta esto que está ahí un poco la imagen que planteas de el medio como incorporando voces, que van incorporando también como nichos, ¿no? Porque claro, si tienes a las mismas voces en verdad es muy difícil esta incorporación de estos nichos que no están representados. Y finalmente Paula me gustaría...

[00:26:57] Hay una, perdón, hay una frase, una predicción de Elizabeth Jensen que fue la editora pública de NPR, de la radio americana, ella dice una cosa que es muy interesante "¿por qué las personas habrían de confiar en fuentes noticiosas en las que no se ven reflejadas o que no reflejaron las historias que a ellas le preocupan?". Entonces es un poco eso, de cómo las personas con diferentes orígenes, tienen diferentes perspectivas sobre el mundo y por lo tanto son más propensas a reconocer y defender reportajes que cubren una amplia gama de puntos de vista. Y eso es un elemento importante para fomentar la confianza en los medios que está en baja, ¿no? Hay, todos los medios están con el problema de confianza, de credibilidad. Entonces eso que yo creo que es importante que las personas que están haciendo el periodismo todos los días tengan en su mente.

[00:27:53] Claro, porque cada persona, cada individuo tiene como sesgos, ¿no? Y no vemos más allá, muchas veces, de las cosas que son familiares para nosotros. Y nos pasa, o sea, los hombres con respecto a las mujeres, tenemos esta mirada muy, muy corta, ¿no? Y pasa en términos de geografía, de religión. Quería preguntarte un poco, para ir cerrando esta conversación, porque quiero ser consciente también de tu agenda, es periodistas, editores digamos en un medio que quieren como impulsar un poco esta conversación dentro dentro de la organización, ¿qué pueden hacer? ¿Qué puedo hacer yo como periodista para poder contagiar o motivar un poco a mi organización a abordar la diversidad?

[00:28:54] De hecho, yo pensé un poco sobre eso, pero no sé exactamente cómo es, cuál es el camino. Porque si los somos periodistas, no somos conscientes de la desigualdad, de la falta de diversidad, es muy difícil cambiar esa realidad. Pero ¿cómo? Porque en Folha, en Folha de São Paulo, es un caso diferente, porque la idea partió de la gerencia. Pero en otros casos yo creo que lo más importante es que se faca [creen] movimientos de unión de personas, por ejemplo. En varios medios hay grupos, por ejemplo de negros que comienzan a organizarse, pero para poder hablar un poco, para poder mostrar a los otros lo que hay de equivocado en los reportajes. Porque muchas veces nosotros no percibimos que escribimos una cosa que es absurda, entonces es fundamental que las... Yo creo que es una cosa de realmente de movimiento, de buscativa de los periodistas, de intentar ver y presionar la dirección, la gerencia de los periódicos, a tener esta nueva, esta nueva

preocupación. Pero yo no sé muy bien cuál es el camino porque es una cosa muy individual de cada tipo de organización, ¿no? Hay unos que en algunos casos la idea parte de las gerencias y en otros parte de los periodistas o de otros funcionarios de otras áreas. Pero yo creo que lo más importante es conseguir llevar este tipo de comentario para la gerencia, pasar a tener grupos que discutan y muestren a partir o de reflexiones personales o de reacciones del público, que hay cosas que precisan ser transformadas. Entonces yo creo que la, siempre me parece que la presión externa es muy importante. Entonces cuando usted muestra internamente que hay grupos que están percibiendo que hay cosas desequilibradas o equivocadas, esto es una forma de hacer que la gerencia pase a reflexionar un poco sobre eso, ¿no? Yo creo que ese es un poco el método. Porque es muy fundamental. Yo creo que esto es muy difícil, no es fácil este desafío de diversificar, es una lucha diaria y yo creo que gradualmente es necesario construir una cultura, pero es importante que todos se involucren. Sólo funciona si desde el reportero más joven hasta el director editorial, del contratista de recursos humanos, al accionista mayoritario. Que todos estén incluidos en la idea de que la organización es desigual, la sociedad es desigual y que es necesario, una tarea de todos, caminar para un cambio de esta situación y que es posible y que eso irá a enriquecer tanto a la sociedad como a la organización propiamente dicha. Entonces es una cosa como que, era una cosa de poquito, de a poco, del día a día, de en todos los detalles para ser preciso, digamos, tener eso como una cierta obsesión, porque es muy fácil que otros problemas mayores hacen que usted deje de lado este punto, ¿no?, este punto.

[00:32:39] Sí, es una súper reflexión. Porque claro, como dices, no es responsabilidad de individuos, sino es más bien de todo el colectivo, de la organización. Deberíamos de estar todos como conscientes de que esta es una prioridad, ¿no?

[00:32:55] Exacto.

[00:32:59] Ha sido un placer estar con Paula, creo que todos hemos aprendido muchísimo, he estado ahí tomando nota, como en una clase. Así que bueno, gracias a todos. Gracias Paula y nos vemos en el segundo módulo de este curso "Diversidad en las noticias y en las salas de redacción". Muchísimas gracias.

[00:33:23] Muchas gracias. Es un placer y un honor.